

## Texto I

### Home office bateu recorde no Brasil em 2018, diz IBGE

Um levantamento divulgado nesta quarta-feira (18) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que, em 2018, 3,8 milhões de brasileiros trabalhavam dentro de casa, o chamado home office. Trata-se do maior contingente de pessoas nesta condição de trabalho já registrado – resultado da alta informalidade no país, que encerrou o ano passado em 41,1%, e segue em patamares semelhantes em 2019.

De acordo com o IBGE, o home office correspondia a 5,2% do total de trabalhadores ocupados no país, excluídos da conta os empregados no setor público e os trabalhadores domésticos. Na comparação com 2012, quando teve início a série histórica da pesquisa, esse contingente teve alta de 44,4%. O home office, destacou o IBGE, teve queda de 2,1% entre 2012 e 2014, cresceu 7,3% em 2015, e voltou a ter queda de 2,2% em 2016. Já entre 2017 e 2018, cresceu em 21,1%.

Fonte: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>

## Texto II

### O que muda para quem trabalha em Home Office após a Reforma Trabalhista?

A Lei 13.467/2017, amplamente conhecida como Reforma Trabalhista, incluiu, alterou e excluiu diversos dispositivos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Primeiramente, cabe dizer que as mudanças trazidas só terão efetividade para contratações a partir de novembro de 2017. Diante disso e não fazendo qualquer juízo de valor sobre as alterações, algumas mudanças surgiram com potencial de influenciar muito algumas rotinas trabalhistas de empresas de tecnologia.

Exemplo interessante de novidade trazida pela Reforma foi a criação de artigos específicos para tratar do chamado teletrabalho, popularmente conhecido também por home office.

A partir do artigo 75-A, ficaram definidas todas as situações que regem essa forma de labor. Visando esclarecer melhor as mudanças, vamos analisar especificamente todos os artigos de forma breve e objetiva, a fim de esclarecer ao empresário quais as novidades e como isso pode ser aplicado em seu negócio, além de trazer ao final um item de extrema relevância e que não está descrito no capítulo.

#### Analizando

*Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.*

Criou-se um capítulo específico para versar sobre o teletrabalho, demonstrando a importância dessa atividade para o desenvolvimento empresarial. Antes não existia distinção do home office para o trabalho dentro da empresa.

*Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.*

*Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.*

Definiu-se categoricamente o que é teletrabalho, segregando este do trabalho externo que é aquele em que o empregado só consegue trabalhar fora da empresa, como o instalador de TV por assinatura. Ainda, mesmo que o empregado vá a sede da empresa para reuniões esporádicas, o teletrabalho poderá permanecer vigente.

*Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.*

*§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.*

*§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de*

*transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.*

O artigo 75-C cria a obrigação de se criar instrumento particular próprio assinado pelas partes para que seja possível definir o regime de home office, ou seja, se o empresário opta por contratar empregados que laborem de forma remota, deve redigir contrato de trabalho que defina tais condições e colher assinatura do empregado.

Ainda, fica disposto que, poderá ser alterado o regime presencial para teletrabalho se ambos concordarem, mas na hipótese contrária, de teletrabalho para presencial, basta a vontade do empregador e o respeito ao prazo de 15 dias.

*Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.*

*Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.*

Novamente, o legislador reforça a importância do instrumento particular que defina a responsabilidade sobre eventuais custos para o pleno exercício do trabalho remoto. Não poderá o empregador vir a reclamar certas responsabilidades do empregado sobre materiais de uso para labor, caso isso não tenha sido previsto anteriormente em contrato.

*Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.*

*Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.*

A lei busca lembrar o empregador de suas responsabilidades quanto a proteção à saúde do trabalhador, exigindo que ele instrua o empregado a respeito de doenças e acidentes de trabalho e como se prevenir. Obviamente, a orientação é que o empregador elabore cartilhas educacionais, termos de comprometimento e se utilize de materiais em vídeo com caráter elucidativo capaz de demonstrar ao empregado que, apesar de se realizar o trabalho em sua residência, deve-se ter alguns cuidados básicos para sua saúde.

O parágrafo único transfere parte da responsabilidade por essa ciência também ao empregado, mas na prática é improvável que o empregado seja responsabilizado por problemas de saúde se inexistir qualquer tipo de conduta diligente do empregador no sentido definido pelo caput do artigo 75-E.

Fonte: <https://ndmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/481100207/o-que-muda-para-quem-trabalha-em-home-office-apos-a-reforma-trabalhista>

## Texto III



Fonte: <https://revistapegn.globo.com/Como-comecar/noticia/2015/02/20-negocios-para-maes-montarem-em-casa.html>

Com base na leitura dos textos motivadores e nos conhecimentos construídos ao longo de sua formação, redija texto dissertativo-argumentativo em modalidade escrita formal da língua portuguesa sobre o tema **DESAFIOS PARA A EFETIVAÇÃO DO HOME OFFICE NO BRASIL**, apresentando proposta de intervenção que respeite os direitos humanos. Selecione, organize e relacione, de forma coerente e coesa, argumentos e fatos para defesa de seu ponto de vista.

# COLETÂNEA DE REDAÇÃO

<b>ABORDAGEM</b>	História	Geopolítica	Filo ou Sociologia	Relato / Notícia
	Dados	Frases nominais	Ideal x Real	Citação Cultural
<b>COMPLEMENTAÇÃO</b>				
<b>TESE</b>	Problematizada <b>OU</b> Necessidade de discutir ou de intervir			

<b>DESENVOLVIMENTO 1</b>	
<b>Causa</b>	
<b>Comprovação</b>	
<b>Consequência</b>	

<b>DESENVOLVIMENTO 2</b>	
<b>Causa</b>	
<b>Comprovação</b>	
<b>Consequência</b>	

<b>CONCLUSÃO</b>			
<b>Retomada conclusiva</b>			
<b>Agente</b>	<b>Ação</b>	<b>Modo/Meio</b>	<b>Efeito</b>
<b>Agente</b>	<b>Ação</b>	<b>Modo/Meio</b>	<b>Efeito</b>
<b>Detalhamento</b>	Explicar ou Especificar ou Exemplificar* ou Justificar.		

# COLETÂNEA DE REDAÇÃO

## LEVANTAMENTO DE REPERTÓRIO SOCIOCULTURAL

HISTÓRIA	
GEOGRAFIA	
FILOSOFIA	
SOCIOLOGIA	
ARTES	
BIOLOGIA	
QUÍMICA	
FÍSICA	

## CHECK-LIST DA DISSERTAÇÃO- ENEM:

1. O seu texto possui as 3 partes obrigatórias da dissertação-argumentativa? (introdução, desenvolvimento e conclusão)
2. O tema foi abordado na introdução?
3. Há contraposição na introdução em alguma parte do texto?
4. A tese ficou explícita na introdução? E os 2 núcleos de tese?
5. Há argumentações com causa, consequência e comprovação no desenvolvimento?
6. O repertório sociocultural foi utilizado de forma legitimada, pertinente e produtiva ao longo do texto?
7. Você retomou a contextualização da introdução em alguma parte do texto, se possível ao final do parágrafo de conclusão?
8. Releia o seu parágrafo de introdução e tenha a certeza de que ele não ficou expositivo/informativo.
9. Você concluiu a ideia no parágrafo de desenvolvimento?
10. A proposta de intervenção possui os 5 🖐️ elementos obrigatórios? (agente, ação, recurso, efeito e detalhamento)
11. Caso tenha discutido 2 causas para o problema, solucionou-as no texto? (ao menos uma delas de forma completa)
12. Utilizou ao menos 2 elementos coesivos interparágrafos e 1 intraparágrafo (em casa parágrafo) ao longo do texto?
13. Verifique a linguagem do texto:
  - a. vírgula;
  - b. acentuação;
  - c. crase;
  - d. concordância;
  - e. colocação pronominal;
  - f. escolha lexical;
  - g. estrutura sintática.